gemeente Olst-Wijhe

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Olst-Wijhe.

Nr. 44146

21 mei 2015

Regeling sanctiebeleid DOWR

De werkgeverscommissie van Olst-Wijhe;

gelezen het voorstel van 28 januari 2015;

gelet op de Verordening werkgeverscommissie griffie Olst-Wijhe;

overwegende dat het college sanctiebeleid kan opstellen ter uitwerking van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, genoemd in artikel 10d:7, lid 2 en 3 en artikel 10d:19 lid 2 en 3 van de CAR-UWO en sanctiebeleid dient op te stellen op grond van de artikelen 10d:28, lid 2 en 4, en 10d:34 van de CAR-UWO.

Gelet op artikel 160 Gemeentewet:

Gelet op de instemming van de Commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d.:

BESLUIT:

vast te stellen de navolgende Regeling Sanctiebeleid DOWR

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 10d:28:1:1 Werkingssfeer

Deze regeling is van toepassing op de ambtenaar die op grond van artikel 8:3 of 8:6 van de CAR-UWO wordt ontslagen. Dit besluit is daarnaast van toepassing op de ambtenaar die op grond van artikel 8:3 of 8:6 van de CAR-UWO is ontslagen en een aanvullende of nawettelijke uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO.

Artikel 10d:28:1:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder

a. aanvullende uitkering: de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
b. nawettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
c. medewerker: de ambtenaar die op grond van artikel 8:3 of 8:6 CAR-UWO wordt of is ontslagen en die zich in de re-integratiefase, de periode van de aanvullende uitkering of de periode van de nawettelijke uitkering bevindt.
d. re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan of een Van werk naar werk-contract afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk is te voorkomen; deze fase wordt in geval van ontslag op grond van artikel 8:3 Van werk naar werk-traject genoemd;
e. re-integratieplan: het plan van aanpak of het Van werk naar werk-contract waarin de re-integratie-inspanningen van gemeente en de medewerker beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de medewerker te bevorderen;
f. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente waaruit de werkloosheid plaatsvindt;
g. werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente.

Artikel 10d:28:1:3 Grondslag

Deze regeling berust op de artikelen 10d:7, lid 2 en 3, 10d:19 lid 2 en 3, 10d:28, lid 2 en 4 en 10d:34 van de CAR-UWO.

§ 2 Verplichtingen

Artikel 10d:28:1:4 Indeling verplichtingen in categorieën

1. Als verplichtingen van de <u>eerste categorie</u> worden beschouwd verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.
2. Als verplichtingen van de <u>tweede categorie</u> worden beschouwd verplichtingen ter opvolging van controlevoorschriften.
3. Als verplichtingen van <u>derde categorie</u> worden beschouwd de verplichtingen in het kader van re-integratie en werkhervatting.

4. Als verplichtingen van de vierde categorie worden beschouwd de verplichtingen die gericht zijn op het beperken van het (financiële) risico van de gemeente.
5. In de bij deze regeling horende bijlage wordt uitgewerkt welke verplichtingen [...] onder welke categorie vallen.

Artikel 10d:28:1:5 Verplichtingen voor de medewerker

Gedurende de re-integratiefase, de periode van de aanvullende uitkering en de periode van de nawettelijke uitkering, gelden voor de medewerker de verplichtingen die zijn opgenomen in de nadere bijlage, bedoeld in artikel 10d:28:1:4, vijfde lid. In het individuele re-integratieplan kunnen aanvullende verplichtingen worden opgenomen.

§ 3 Sancties

Artikel 10d:28:1:6 Sancties tijdens re-integratiefase

1. Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie worden gesanctioneerd met een korting op de bezoldiging van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van de bezoldiging.
2. Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie worden gesanctioneerd met een korting op de bezoldiging van 10% gedurende twee maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van de bezoldiging.
3. Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie worden gesanctioneerd met een korting op de bezoldiging van 25% gedurende vier maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van de bezoldiging.
4. Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie worden gesanctioneerd met een onmiddellijke ingang van het ontslag op grond van artikel 8:3 of 8:6 en het vervallen van het recht op de aanvullende en de nawettelijke uitkering.
5. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
6. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 10d:28:1:7 Sancties tijdens aanvullende uitkering

1. Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie worden gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het uitkeringsbedrag.
2. Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie worden gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van het uitkeringsbedrag.
3. Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie worden gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het uitkeringsbedrag.
4. Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie worden gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de aanvullende uitkering en het vervallen van het recht op de nawettelijke uitkering.
5. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
6. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 10d:28:1:8 Sancties tijdens nawettelijke uitkering

1. Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie worden gesanctioneerd met een korting op de nawettelijke uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het uitkeringsbedrag.
2. Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie worden gesanctioneerd met een korting op de nawettelijke uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van het uitkeringsbedrag.
3. Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie worden gesanctioneerd met een korting op de nawettelijke uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het uitkeringsbedrag.
4. Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie worden gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de nawettelijke uitkering.
5. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
6. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 10d:28:1:9 Recidive

Indien binnen één maand na de oplegging van een sanctie een verplichting niet of niet behoorlijk wordt nagekomen, wordt de sanctie voor het nieuwe feit in percentage en tijd verdubbeld, met inachtneming van het bepaalde in artikel 10d:28:1:6, vijfde lid, artikel 10d:28:1:7, vijfde lid en artikel 10d:28:1:8, vijfde lid.

Artikel 10d:28:1:10 Samenloop

Indien sprake is van het niet nakomen van meer dan één verplichting en het niet nakomen van deze verplichtingen voortkomt uit één oorzaak, wordt slechts één sanctie opgelegd. Wanneer de niet nagekomen verplichtingen behoren tot verschillende categorieën wordt de sanctie voor de hoogste categorie toegepast.

Artikel 10d:28:1:11 Afstemmen sanctie op ernst en verwijtbaarheid

Het percentage van de sanctie wordt verlaagd of verhoogd indien de verminderde of verhoogde ernst of verwijtbaarheid van het niet naleven van de verplichting daartoe aanleiding geeft.

§ 4 Slotbepalingen

Artikel 10d:28:1:12 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening indien toepassing leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

Artikel 10d:28:1:13 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college.

Artikel 10d:28:1:14 Citeertitel en inwerkingtreding

De regeling kan worden aangehaald als de ‘Regeling Sanctiebeleid DOWR’. De regeling treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2015.

Aldus besloten op 13 mei 2015

De werkgeverscommissie voornoemd,

de secretaris,	de voorzitter,
B.A. Duursema	R.J.M. Leber

Fase 1: Re-integratiefase

Algemene beschrijving categorie		Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
Categorie 1: Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.	1.	De medewerker vraagt toestemming om op vakantie te gaan, zodra hij zijn vakantieplanning weet, maar minimaal 4 weken van tevoren.	5% korting op de bezoldiging gedurende een maand
	2.	De medewerker meldt zich op zijn eerste ziektedag ziek volgens de daarvoor geldende interne afspraken.	
	3.	De medewerker voldoet binnen de gestelde tijd aan een verzoek om alle feiten en omstandigheden mede te delen, waarvan redelijkerwijs duidelijk is dat zij van invloed kunnen zijn op de re-integratiefase.	
	4.	De medewerker dient een kopie van de afsprakenbevestiging[1] van het intakegesprek met werkcoach UWV te overleggen.	
Categorie 2: Bij deze categorie gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoorschriften.	1.	De medewerker schrijft zich binnen een week na het ontslagbesluit in bij het UWV Werkbedrijf of binnen een week vanaf het moment dat UWV inschrijving toestaat.[2]	10% korting op de bezoldiging gedurende twee maanden
	2.	De medewerker overlegt een kopie van het inschrijvingsbewijs bij het UWV Werkbedrijf.	
	3.	De medewerker moet zich inschrijven bij het mobiliteitsbureau (zie re-integratieplan).	
	4.	De medewerker moet zich inschrijven bij een in het re-integratieplan te bepalen aantal uitzendbureaus, indien hierover individuele afspraken worden gemaakt, geldt dezelfde verplichting voor specifieke uitzendbureaus.	
	5.	De medewerker schrijft zich in bij werving- en selectiebureaus, indien hierover individuele afspraken gemaakt zijn.	
	6.	De medewerker schrijft zich in bij een re-integratiebureau, indien hierover individuele afspraken gemaakt zijn.	
	7.	De medewerker onderhoudt[3] zijn inschrijving(en) bij:	

1. het UWV Werkbedrijf
2. het regionale mobiliteitsbureau
3. de (specifieke) uitzendbureaus
4. de werving- en selectiebureaus
5. het re-integratiebureau.

8. De medewerker moet komen op de afspraak om het voorstel voor het re-integratieplan te bespreken.
9. De medewerker overhandigt het formulier ‘Werkzoekenden sector O&O’ [4] aan de werkcoach tijdens het intakegesprek bij het UWV Werkbedrijf.
10. De medewerker zorgt binnen twee werkdagen voor een mondelinge terugkoppeling van de uitkomsten van het intakegesprek bij het UWV werkbedrijf aan de werkgever.

11 De medewerker verschijnt op de afgesproken evaluatiemomenten.

12 De medewerker meldt de werkgever of het re-integratiebureau tijdig als re-integratieverplichtingen niet (kunnen) worden nagekomen, met vermelding van de reden hiervan.

Categorie 3:
Onder deze categorie verplichtingen valt gedrag dat de re-integratie en werkhervatting bevordert.

Algemeen

- De medewerker stelt zich niet belemmerend op bij het vinden van werk. Dit houdt concreet in dat de medewerker:

1. meewerkt aan het opstellen van het re-integratieplan;
2. de afspraken zoals deze zijn vastgesteld in het re-integratieplan nakomt;
3. solliciteert op door de werkgever aangereikte functies en zelf actief op zoek gaat naar passende vacatures[5] en hierop solliciteert;
4. meewerkt en gemotiveerd deelneemt aan noodzakelijk geachte scholing, opleiding en/of activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid;
5. medewerking verleent aan onderzoek over de inhoud, passendheid, voortgang en uitvoering van de re-integratieactiviteiten.
6. De medewerker is verplicht zich tijdens ziekte te blijven inzetten voor zijn re-integratie voor zover de gezondheidstoestand van de medewerker dit toelaat.
7. De medewerker voorkomt voortduring van de werkloosheid door onvoldoende sollicitatieactiviteiten.
8. De medewerker voorkomt voortduring van de werkloosheid door het stellen van eisen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren.
9. De medewerker dient mee te werken aan gestelde voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn de medewerker in staat te stellen om arbeid te verrichten.

Inzet van re-integratie-instrumenten en/of middelen

1. De medewerker moet meewerken aan het opstellen van een arbeidsmarktprofiel. Hiervoor moet hij de volgende aspecten in kaart brengen.
   1. Opleiding en werkervaring
   2. Motivatie
      1. De medewerker moet hiervoor de vragenlijst van het UWV Werkbedrijf gebruiken *of de lijst van het mobiliteitsbureau*.

   3. Competenties
      1. De medewerker moet hiervoor de vragenlijst van het UWV Werkbedrijf gebruiken *of de lijst van het mobiliteitsbureau*.
      2. De medewerker moet hiervoor de procedure Erkenning Verworven Competenties (EVC) volgen (als dat is afgesproken).

   4. Gewenste functie(s)
      1. De medewerker moet hiervoor de interessevragenlijst van het UWV Werkbedrijf gebruiken *of de lijst van het mobiliteitsbureau*.
      2. De medewerker moet hiervoor naar een loopbaanadviseur.
      3. De medewerker moet een beroepskeuzetest afleggen, als dat in het re-integratieplan is opgenomen.

   5. De medewerker is verplicht een eigen portfolio bij te houden en deze ter beoordeling mee te nemen naar de evaluatiegesprekken.
   6. Wanneer de medewerker gebruik wil maken van re-integratie-instrumenten en/of middelen die niet zijn opgenomen in het re-integratieplan dient dit eerst overlegd te worden met de werkgever.
   7. Wanneer een re-integratiebureau/outplacementbureau is ingeschakeld, is de medewerker verplicht informatie te leveren aan het bureau die nodig is voor zijn begeleiding.
   8. De medewerker doet de werkgever maandelijks schriftelijk opgave van zijn sollicitatieactiviteiten conform de afspraken in het re-integratieplan.
   9. De medewerker is verplicht gebruik te maken van de instrumenten en activiteiten van het UWV werkbedrijf, wanneer de werkgever hiertoe opdraagt.

25% korting op de bezoldiging gedurende vier maanden

Categorie 4:
Onder deze categorie vallen handelingen die gemeente kunnen benadelen.

1. De medewerker benadeelt de werkgever niet. Dit houdt concreet in dat:

1. de medewerker zonder toestemming van zijn werkgever geen (betaald) werk voor zichzelf en/of derden verricht;

1. de medewerker niet langer dan toegestaan met vakantie is;

Direct ingaan van ontslag waarbij de rechten op een aanvullende uitkering en een nawettelijke uitkering op grond van hoofdstuk 10d

2.	de medewerker zich tijdens ziekte niet schuldig maakt aan gedragingen die het herstel belemmeren;	CAR-UWO komen te vervallen.
3.	de medewerker geen onjuiste en/of onvolledige informatie verstrekt over zijn persoonlijke situatie, werkhervatting, vakantieopname en andere zaken die van invloed zijn op de re-integratiefase op grond van hoofdstuk 10d CAR-UWO.	

[1] De werkcoach maakt afspraken op het moment dat de medewerker zich bij UWV WERKbedrijf meldt (voor een intake) en geeft een afsprakenbevestiging mee aan de medewerker. De werkgever kan de medewerker om een kopie vragen van de afsprakenbevestiging.
[2] Als de re-integratiefase langer duurt dan vier maanden dan dient met het UWV- werkbedrijf overlegd te worden wanneer inschrijving mogelijk is. UWV hanteert namelijk de standaardregel dat een werkzoekende zich vier maanden voor de vermoedelijke ingangsdatum van het ontslag kan inschrijven.
[3] Inclusief de eventuele verlenging van de inschrijving bij dat bureau.
[4] Op dit formulier kan de werkgever aangeven welke re-integratieactiviteiten al worden ondernomen. Het is de bedoeling dat de medewerker dit formulier vervolgens meeneemt naar het intakegesprek bij UWV WERKbedrijf, zodat de werkcoach bij de inzet van de standaard dienstverlening rekening kan houden met wat de werkgever al doet. Zie bijlage 5 van de werkwijzer 'Artikel 72a WW'
[5] Naarmate de re-integratiefase langer duurt, mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Een functie van maximaal 2 schalen lager dan de oorspronkelijke functie kan ook passend zijn (zie toelichting op artikel 10d:7 en 10d:19 CAR).

Fase 2 en 3: De aanvullende en nawettelijke uitkering

Algemene beschrijving categorie		Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
Categorie 1: Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.	1.	De medewerker vraagt toestemming om op vakantie te gaan, zodra hij zijn vakantieplanning weet, maar minimaal 4 weken van tevoren.	5% korting op de uitkering gedurende een maand
	2.	De medewerker meldt zich op zijn eerste ziektedag ziek volgens de daarvoor geldende interne afspraken.	
	3.	De medewerker informeert de werkgever direct over andere inkomsten dan de WW-uitkering en/of de bovenwettelijke uitkering.	
	4.	De medewerker doet de werkgever direct mededeling van alle wijzigingen die zich in de persoonlijke situatie voordoen en die van belang kunnen zijn voor de beoordeling op aanspraak op en de voortzetting van de uitkering. Hieronder worden in ieder geval begrepen wijzigingen in woonplaats, wijzigingen met betrekking tot gezondheidssituatie en wijzigingen met betrekking tot (neven)werkzaamheden of (neven)inkomsten.	
Categorie 2: Bij deze categorie gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoorschriften.	1.	De medewerker moet komen op de afspraak om de voortgang van het re-integratieplan te bespreken.	10% korting op de bezoldiging gedurende twee maanden
	2.	De medewerker overlegt een kopie van de verlenging van het inschrijvingsbewijs bij het UWV Werkbedrijf.	
	3.	De medewerker onderhoudt[1] zijn inschrijving(en) bij: 1. het UWV Werkbedrijf 2. het regionale mobiliteitsbureau (als dat is afgesproken) 3. de (specifieke) uitzendbureaus (als dat is afgesproken) 4. de werving- en selectiebureaus (als dat is afgesproken) 5. het re-integratiebureau (als dat is afgesproken).	
	4.	De medewerker verschijnt op de afgesproken evaluatiemomenten.	
	5.	De medewerker moet voldoen aan elke oproep om aanwezig te zijn of het beantwoorden van vragen die door de werkgever in verband met het recht op uitkering wordt gesteld.	
	6.	De medewerker meldt de werkgever of het re-integratiebureau tijdig als re-integratieverplichtingen niet (kunnen) worden nagekomen, met vermelding van de reden hiervan.	
Categorie 3: Onder deze categorie verplichtingen valt gedrag dat de re-integratie en werkhervatting bevordert.	1.	De medewerker stelt zich niet belemmerend op bij het vinden van werk. Dit houdt concreet in dat de medewerker: 1. *meewerkt aan het wijzigen van het re-integratieplan;* 2. de afspraken zoals deze zijn vastgesteld in het re-integratieplan nakomt; 3. solliciteert op door de werkgever aangereikte functies en zelf actief op zoek gaat naar passende vacatures[2] en hierop solliciteert; 4. meewerkt en gemotiveerd deelneemt aan noodzakelijk geachte scholing, opleiding en/of activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid; 5. medewerking verleent aan onderzoek over de inhoud, passendheid, voortgang en uitvoering van de re-integratieactiviteiten.	25% korting op de bezoldiging gedurende vier maanden
	2.	De medewerker is verplicht een eigen portfolio bij te houden en deze ter beoordeling mee te nemen naar de evaluatiegesprekken.	
	3.	Wanneer de medewerker gebruik wil maken van re-integratie-instrumenten en/of middelen die niet zijn opgenomen in het re-integratieplan dient dit eerst overlegd te worden met de werkgever.	

	4. De medewerker is verplicht gebruik te maken van de instrumenten en activiteiten van het UWV werkbedrijf, wanneer de werkgever hiertoe opdraagt. 5. De medewerker doet de werkgever maandelijks schriftelijk opgave van zijn sollicitatieactiviteiten conform de afspraken in het re-integratieplan. 6. *De medewerker is verplicht de werkgever in kennis te stellen over het indienen van een verzoek bij UWV voor sollicitatieplichtontheffing of vrijstelling van de sollicitatieplicht.* 7. Wanneer een re-integratiebureau/outplacementbureau is ingeschakeld, is de medewerker verplicht informatie te leveren aan het bureau die nodig is voor zijn begeleiding. 8. De medewerker voorkomt voortduring werkloosheid door onvoldoende sollicitatieactiviteiten. 9. De medewerker voorkomt voortduring van de werkloosheid door het stellen van eisen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. 10. De medewerker dient mee te werken aan gestelde voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn de medewerker in staat te stellen om arbeid te verrichten. 11 De medewerker is verplicht zich tijdens ziekte te blijven inzetten voor zijn re-integratie voor zover de gezondheidstoestand van de medewerker dit toelaat.	
Categorie 4: Onder deze categorie vallen handelingen die gemeente kunnen benadelen.	1. De medewerker benadeelt de werkgever niet. Dit houdt concreet in dat: 1. de medewerker zonder toestemming van zijn werkgever geen (betaald) werk voor zichzelf of derden verricht; 1. de medewerker niet langer dan is toegestaan met vakantie is; 2. de medewerker zich tijdens ziekte niet schuldig maakt aan gedragingen die herstel belemmeren; 3. de medewerker geen onjuiste en/of onvolledige informatie verstrekt over zijn persoonlijke situatie, werkhervatting, vakantieopname en andere zaken die van invloed zijn op het recht op een uitkering op grond van hoofdstuk 10d CAR-UWO.	Blijven gehele weigering van de aanvullende of nawettelijke uitkering

[1] Inclusief de eventuele verlenging van de inschrijving bij dat bureau.
[2] Naarmate de re-integratiefase langer duurt, mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Een functie van maximaal 2 schalen lager dan de oorspronkelijke functie kan ook passend zijn (zie toelichting op artikel 10d:6 CAR).